

COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT

PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 21 décembre 2017

N° 13

✧✧✧✧✧✧✧✧

TITULAIRES
Mr BOUNDAOUI

1er Collège
UNSA

SUPPLEANTS
Mr PERDRIAUD

1er Collège
UNSA

TITULAIRES
Mr PRIEUR
Mme BINET
Mme LE PENNUEN
Mr PEREIRA
Mme DAHYOT

2ème Collège
CFDT
CFDT
CGT
UNSA
CFE-CGC

SUPPLEANTS
Mr MEERSCHOUT
Mme BOURDILLEL

2ème Collège
CGT
CFE-CGC

TITULAIRES
Mr MARCHAND

3ème Collège
CFE-CGC

SUPPLEANTS
Mr FELIERS

3ème Collège
CFE-CGC

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :

Mr CHEVIET	Représentant Syndical	CFE-CGC
Mr NADEAUD	Représentant Syndical	UNSA
Mr LE ROUSSEAU	Représentant Syndical	CGT
Mr ZOUAOUI	Représentant Syndical	CFDT

ABSENTS EXCUSES :

TITULAIRES
/

1er Collège
/

SUPPLEANTS
/

1er Collège
/

TITULAIRES
/

2ème Collège
/

SUPPLEANTS
Mr GOURIER

2ème Collège
UNSA

TITULAIRES
/

3ème Collège
/

SUPPLEANTS
/

3ème Collège
/

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :

/

7 votants

1 – Approbation du PV de la réunion du 28 novembre 2017

- A. PEREIRA : Qui vote pour le PV de réunion du 27 octobre 2017
⇒ Pour : 7
Sous réserve des modifications

2 – Point sur l'emploi

2.1 – Situation de l'emploi, centre par centre, en précisant la nature des départs et des embauches.

2.2 – Point sur les postes à pourvoir, secteur par secteur.

2.3 – Nature précise sur les contrats CDD, ainsi que des contrats intérim.

2.1 – Situation de l'emploi, centre par centre, en précisant la nature des départs et des embauches.

- V. AMIANT : Au 30 novembre, nous étions 915 salariés sur la région CENTRE OUEST :
 - Centre Bretagne – Pays de la Loire – DLA : 351 personnes à fin novembre ; effectif constant.
Plus 2 CDI, plus 1 CDD, moins 2 fins de période d'essai, moins 1 départ à la retraite.

1 transformation CDD en CDI O.

CDD à fin novembre : 8 pour accroissement temporaire d'activité.

- Beauce Berry Val de Loire DVA : 188 personnes à fin novembre, soit moins 2 personnes.
Plus 1 CDD, plus 1 transfert de DLS, moins 1 démission, moins 1 licenciement, moins 1 transfert vers DZIPV, moins 1 contrat de professionnalisation.

CDD à fin novembre : 1 pour accroissement temporaire d'activité et 1 pour remplacement.

- Centre Opérationnel Indre & Loire DTJ : 98 personnes à fin novembre, soit plus 2 personnes.
Plus 2 CDD.

CDD à fin novembre : 3 pour remplacement.

- Centre Opérationnel Sarthe Mayenne - DZIPV : 68 personnes à fin novembre, soit plus 1 personne.
Plus 1 transfert de DVA.

CDD à fin novembre : 1 pour accroissement temporaire d'activité.

- Direction régionale DLS : 210 personnes à fin novembre, soit moins 1 personne
Plus contrat de professionnalisation, moins 1 transfert vers DVA, moins 1 mutation.

CDD à fin novembre : 4 pour accroissement temporaire d'activité et 1 pour remplacement

2.2 – Point sur les postes à pourvoir, secteur par secteur.

- V. AMIANT : Au 21 décembre, 31 postes à pourvoir sur la région.
 - ⇒ DLA : 7 postes dont 2 chefs de quart – 4 techniciens d'exploitation – 1 assistante d'exploitation.
 - ⇒ DLS : 8 postes dont 2 chargés de clientèle - 1 technicien d'exploitation (DNY) – 1 spécialiste technique – 1 chargé de mission – 1 Directeur technique et grands projets – 1 analyste P1 – 1 ordonnanceur analyste.
 - ⇒ DTJ : 2 postes de techniciens d'exploitation.
 - ⇒ DVA : 12 postes dont 1 assistante d'exploitation – 1 frigoriste – 3 techniciens de maintenance – 4 techniciens d'exploitation – 1 technicien de quart – 1 technicien de maintenance CRE – 1 MOP (Manageur opérationnel).
 - ⇒ DZIPV : 2 postes de techniciens d'exploitation.
- C. MARCHAND : Cela a déjà été évoqué précédemment avec un Centre Opérationnel DLA reste prédominant par rapport aux autres, cela va-t-il rester en l'état ?
- *Le Président : Nous vous avons déjà présenté la carte des nouveaux Centres de la région. Donc effectivement au 1^{er} janvier 2018, le centre DLA n'existera plus sous sa forme initiale. Désormais, nous aurons un centre basé à Lorient (56-29), un centre basé à Rennes (35-22) et un centre basé à Nantes (44-85).*
- C. MARCHAND : La répartition des responsabilités a été revue en conséquence.
- *Le Président : Oui, nous voulons plus de proximité, et plus de responsabilité au plus près du terrain. Les Centres emploieront donc désormais entre 50 et 100 personnes.*

2.3 – Nature précise sur les contrats CDD, ainsi que des contrats intérim.

- V. AMIANT : A fin novembre, 17 intérimaires, dont 9 pour remplacement et 8 pour accroissement temporaire d'activité :
 - DLA : 4 pour remplacement et 4 pour surcroît

- DVA : 1 pour remplacement
- DTJ : 4 pour remplacement et 2 pour surcroît
- DZIPV : 2 pour surcroît.

3 – Information sur le traitement des paniers

- *Le Président : Comme ce sujet a été à l'origine d'une certaine agitation, du moins dans une Région, je pense qu'il faut dire les choses de manière simple et précise. Nous déploierons les nouvelles règles de suivi des paniers à compter du 1^{er} avril 2018. D'ici là, et donc après les fêtes, nous expliquerons au management et aux salariés comment tout cela fonctionnera. Les règles applicables, telles qu'imposées par l'Urssaf doivent être claires pour chacun. En tout cas pour un type d'organisation du travail donné, la règle sera la même pour tous. Je tiens également à préciser que ce déploiement n'a pas pour finalité de s'attaquer au pouvoir d'achat des salariés, mais bien d'appliquer les règles fiscales qui nous sont communiquées par l'administration fiscale.*

Ce sujet qui techniquement n'est pas si simple à comprendre, fera l'objet d'une communication précise dont vous aurez naturellement communication. Nous nous sommes efforcés de modéliser sur un tableau A4 quels sont les types d'organisation du travail existant dans la Région. Avec l'aide des managers, nous avons associé à chaque technicien un type d'organisation, et c'est sur la base de celui-ci que le régime applicable en matière de paniers sera défini.

Ensuite les modalités de paiement (maintien ou pas des paniers, en brut, en net, à taux plein, à taux réduit...) ont été définies par l'Urssaf. Nous veillerons désormais à suivre ces règles à la lettre, ce qui nécessitera un effort de traçabilité plus important que par le passé, mais néanmoins cet effort reste parfaitement gérable.

Les situations historiques particulières ont donné lieu à un examen attentif, et feront l'objet d'un traitement spécifique, sans que celui n'ait pour objet ou pour effet d'appliquer pour l'avenir d'autres règles que celles définies par l'Urssaf.

Ce que je souhaite très clairement, c'est qu'à organisation du travail identique, les règles appliquées soient les mêmes pour tous.

Enfin, si des techniciens estiment que l'organisation du travail à laquelle ils ont été rattachés, n'est pas le reflet de la réalité, bien entendu nous pourrions en reparler.

Nous n'avons clairement pas le choix. Nous allons donc déployer ces nouvelles règles. Tâchons de le faire avec pédagogie, avec calme et en s'écouter.

- B. PRIEUR : Sur ce sujet-là, la pédagogie va être importante.
- H. PERDRIAUD : Au niveau des arrivants, est-ce qu'ils auront les paniers ?
- *Le Président : Par rapport à un historique qui n'est pas le leur, non.*

- H. PERDRIAUD : Il y a des personnes qui ont 2 heures le midi et les collègues 1h ½, et ils n'ont pas de panier repas.
- *Le Président : Le temps de travail s'organise au sein du service et est affiché sur les panneaux d'affichage de l'entreprise. Sauf exigence contractuelle spécifique, l'organisation du travail au sein d'une même équipe est a priori la même pour tous les techniciens. Les règles de décompte et de prise en charge des paniers sont donc a priori les mêmes au sein de cette équipe. Par contre, lorsqu'un salarié entrera dans l'entreprise, ou sera muté vers un autre secteur, il ne pourra pas à partir d'avril 2018 prétendre à autre chose que l'application stricte des règles imposées par l'Urssaf.*
- H. PERDRIAUD : Ce sera fait le 16 janvier.
- *Le Président : Les règles doivent être claires et les mêmes pour tous, à conditions d'emploi comparables. Donc les horaires ne sont pas à la carte, et s'ils doivent faire l'objet de modifications, ce qui arrive de temps en temps, tous les managers sont invités à se conformer aux règles applicables dans ce domaine, c'est-à-dire à prendre leurs dispositions pour que la DRH puisse vérifier la conformité des horaires proposés, et organiser une information et/ou une consultation préalable du CE.*
- V. AMIANT : Il y a un certain temps, des secteurs ont demandé à bénéficier d'une pause repas d'1 heure ½, alors que la coupure était de 2 heures initialement. Ce changement d'horaires avait été accepté pour arranger les techniciens du secteur.
- *Le Président : Il peut y avoir des demandes, mais c'est à la Direction de valider les horaires de travail. Elle s'emploie à le faire sur proposition du management, dans le cadre des règles de droit que je viens de rappeler.*
- A. PEREIRA : Pour mémoire, ce sujet avait déjà été évoqué et ce n'était pas du tout ce que vous nous aviez dit Madame AMIANT.
- *Le Président : Je ne voudrais pas que nous sombrions dans un débat sans queue ni tête. Les règles sont claires. Je viens de les rappeler. Maintenant, si vous souhaitez débattre d'une organisation en particulier sur tel ou tel périmètre, consultez nous en amont, et je suis certain que nous serons à même de vous apporter une réponse précise.*
- A. PEREIRA : Il y a certains sujets évoqués en réunion et sur le terrain qui sont complètement disparates.
- *Le Président : Cela ne sert à rien de m'interpeller dans ce type de réunion et je ne prendrai aucune décision sans avoir pris connaissance des arguments des uns et des autres, donc également ceux apportés par le management. Soit il y a un sujet à un endroit particulier, alors on s'en parle de manière précise et transparente, soit nous n'avancerons pas.*
- V. AMIANT : Elisabeth MAIRE est allée faire de la pédagogie auprès du management.

- A. PERDRIAUD : Il y a eu une réunion sur le site et les IRP n'étaient pas là.

4 – Consultation concernant le plan de formation 2018 ; synthèse de la commission

- C. DAHYOT : *Lecture en séance.*
- C. MARCHAND : Il y a un constat par rapport à la stratégie définie au mois de septembre/octobre. On travaille sur des tableaux, c'est bien rodé, on ronronne un peu par rapport à des choses qui sont stables d'une année à l'autre. Il manque une dimension. Il y a des implications fortes dans un certain nombre de domaines et là, on n'a pas encore d'éléments ; ce n'est pas de votre fait.
- *Le Président : Je n'ai pas le sentiment que les gens en charge de la formation ronronnent. Certes, tous les impacts de My Dalkia ne sont pas encore identifiés et intégrés dans le plan de formation 2018, mais les formations que nous devons réaliser au titre de My Dalkia, se réaliseront sans qu'ils aient pour effet de remettre en cause les actions que nous avons programmées dans ce plan.*
- B. PRIEUR : J'ai soulevé aussi le problème de la consultation. On va avoir cette consultation plus globale sur la politique sociale de l'établissement. Il faudra que l'on se mette dans la modernisation du dialogue social. On a eu une grande vision de CAP 22. Je suis incapable de vous dire quels emplois vont être impactés. Que l'on ait cette discussion annuelle de politique sociale et que l'on puisse anticiper, c'est serein pour tout le monde.
- *Le Président : Je n'ai aucun problème avec ça. Je pense que la politique de formation de l'établissement, aujourd'hui, est parfaitement claire. Reste à savoir comment nous pourrions demain financer cette politique puisqu'une nouvelle fois, le gouvernement souhaite changer les règles.*

Evidemment, tant qu'elles ne sont pas connues, il est un peu compliqué de répondre à votre attente. Pour autant sur Cap Dalkia, la Direction Générale a tenu un discours très clair, à savoir : « qu'on allait se donner les moyens de réussir ».

- C. MARCHAND : Par rapport à cela, c'est le retour qualitatif qui m'interpelle de façon récurrente. On a mis une orientation sur Infinity et on est sur un plan rodé et ce qui importe, c'est que l'entreprise va investir du temps de de l'énergie pour que le salarié se forme et il faut que ce retour qualitatif soit réellement perçu.
Cela dépend aussi de nos actions : aller davantage sur le terrain, discuter avec les managers opérationnels, voir l'impact positif de ces formations. Là, on est dans de l'hyper- concentré et il faut voir si on va dans le bon sens et la bonne assimilation.
Le qualitatif est une notion très importante pour moi et pour le bénéfice de tous. C'est là que j'é mets une réserve pour que nous prenions en compte cette dimension.

- *Le Président : Dans le qualitatif, il n'y a pas que les contenus pédagogiques. Le Campus, même si ce n'est pas simple, a fait des progrès essentiels sur les contenus pédagogiques, notamment dans les domaines techniques. C'est indéniable. Par ailleurs, le Campus est en train de se doter de nouvelles ressources, de nouvelles expertises. Donc, l'entreprise se donne réellement les moyens de faire de la qualité.*

Vous évoquez la manière dont nous pouvons mesurer nos progrès en matière de suivi des compétences, mais c'est complètement la finalité d'Infinity. Il reste donc un travail fondamental à réaliser qui consiste à finir de déployer cet outil sur tous nos Centres.

Enfin, je demeure très attaché à ce que nous ne développons pas uniquement une vision des compétences à l'échelle des individus, mais des équipes.

Le fait qu'un manager discute et challenge avec son équipe quelles sont les priorités en matière de formation de l'équipe et quels sont les moyens qu'ils décident de mobiliser pour y parvenir, est essentiel.

- C. DAHYOT : On a des exemples particuliers où la formation qui est essentielle n'est toujours pas là et il y a une inertie quand même. Peut-être que cela irait plus vite pour le technique, mais pour les formations de logiciels, là, ça craint parce qu'il n'y a pas de volonté et il faut que l'on se débrouille tout seul.
- *Le Président : Je vois bien à quel déploiement vous faites allusion. Dans ce cas précis, vous avez raison. La conduite du changement auprès des utilisateurs n'a pas été suffisamment prise en compte.*
- C. DAHYOT : Au niveau technique, c'est peut-être plus compliqué. Nous, on en est toujours au même point depuis le 1^{er} janvier. L'anticipation était possible. Il n'y a pas besoin de beaucoup de moyens.
- *Le Président : Dont acte.*
- C. DAHYOT : On a eu une formation sur APIA qui ne nous sert à rien. On avait un autre besoin important d'une autre formation. Quand on ne connaît pas, il y a un stress. C'est important pour quelques personnes et j'aimerais bien qu'il y ait quelque chose sur un soutien pour éviter ce stress.
- V. AMIANT : La DRH n'a pas été consultée sur la conduite du changement.
- *Le Président : Vos interlocuteurs sur ces outils sont plus facilement adressables dans le cadre des instances nationales me semble-t-il. Est-ce que vous en avez parlé en CCE ?*
- C. DAHYOT : Il y a un autre point, c'est la répartition sur la formation prévue entre le Campus et l'interne. En interne, il n'y a pas de valorisation budgétaire.

- *Le Président : Parce que la main d'œuvre est déjà comptabilisée dans notre budget et que nous n'allons pas la compter deux fois. En fait, l'idée est très simple. Si je veux faire plus de formation sans dépenser plus, il faut que j'achète ces formations moins chères. En les réalisant en interne, je fais baisser les coûts. Donc, nous avons fait plus de formation sans dépenser plus.*

Nous devons donc émettre un avis sur le plan de formation 2018 :

- ⇒ *Pour : 6*
- ⇒ *Abstention : 1.*

5 – Information consultation sur l'organisation du travail sur le site d'IPSEN

- *Le Président : Je voudrais vous faire part de ma satisfaction, car sur un sujet compliqué, par le dialogue avec les techniciens concernés et un certain nombre d'entre vous également, une solution d'organisation, conforme aux attentes de notre client, a pu voir le jour. Je rappelle que cette évolution des horaires était une exigence forte de ce client pour que ce contrat soit renouvelé.*

Je voudrais également vous faire part de mon agacement, car pour des raisons purement tactiques, ce travail a été repris, pour chercher à influencer d'autres discussions, engagées à l'échelle nationale. Je vous rappelle tout de même que vous êtes les premiers à soutenir la nécessité d'un dialogue social de proximité.

- **V. AMIANT :** Je vous ai adressé à tous le document de présentation du contexte et des conséquences du renouvellement du contrat d'IPSEN : une renégociation difficile avec le client et une obligation de s'organiser pour un haut niveau de qualité attendu (fabrication de médicaments pour le monde entier).
- *Le Président : L'exigence du client que nous collions davantage à son organisation du travail, résulte d'une exigence absolue de fiabilité et de traçabilité des différents process sur ce site. Pour commercialiser à travers le monde leur production pharmaceutique, ils doivent régulièrement renouveler des certificats, obtenus lors d'audits externes, qui obligent tous les intervenants du site à se hisser à ce niveau de qualité.*

Les fréquentes absences de nos techniciens généraient des difficultés de suivi auxquelles ils ont souhaité qu'il soit trouvé une solution.

- **V. AMIANT :** Le renouvellement du contrat a permis de maintenir 9 emplois pendant 3 ans, soit jusqu'en 2020 sur 2 sites : les affaires industrielles (AI) et la recherche et développement. Il faut que les équipes de chaque site soient bien identifiées.
Une permanence de 6 h 00 à 18 h 00 sur le site AI, soit 12 heures de présence.
Des rondes à faire par 2 personnes le matin à 6 h 00 puisque toutes les installations doivent être bien vérifiées avant le démarrage de la production.

Compte tenu de ces contraintes et malgré 1 personne supplémentaire au sein de l'équipe (9 personnes au lieu de 8 précédemment), la couverture présentielle exigée par le client n'était plus réalisable quotidiennement avec les RTT, des formations, des congés, etc.

2 réunions ont donc été organisées avec l'équipe : la première exposant la problématique et la seconde permettant de recueillir les fruits de leur concertation et de valider une organisation.

La proposition que les salariés ont faite et qui a été retenue par la Direction a été de ne conserver que 10 jours de RTT à prendre selon leur choix et de rémunérer les autres jours de RTT. Ils ont demandé que les heures entre 34 h 20 et 35 h 00 soient payées à 125 % comme les 5 h 50 supplémentaires mensuelles dont ils vont bénéficier, compte tenu de la diminution de ces RTT.

Un avenant à leur contrat de travail va leur être remis pour que chacun valide ces dispositions.

- B. PRIEUR : Sur cet avenant est-il indiqué qu'il ne s'agit que de ce site et jusqu'à la fin du contrat ?
- V. AMIANT : Ce que l'on écrit dans l'avenant, c'est que cette organisation est mise en place uniquement sur le site d'IPSEN. A partir du moment où ils changent d'affectation, ils reprennent les jours de RTT et les heures supplémentaires ne seront plus rémunérées.
- B. PRIEUR : Les salariés sont d'accord ?
- V. AMIANT : Oui.
- A. PEREIRA : La dernière réunion que l'on a eue sur le terrain, ce sont les salariés eux-mêmes et la direction qui ont pris l'initiative des échanges. Nous n'étions là qu'en tant qu'accompagnateurs. Les salariés du site se sont appropriés le sujet.
- V. AMIANT : Lors de la première réunion, nous leur avons demandé de nous faire des propositions et après concertation, ils sont venus à la 2^{ème} réunion nous présenter ce qu'ils avaient entériné.
- L. FELIERS : Le traitement de ce sujet me choque sur la forme, vous nous mettez devant le fait accompli alors que les négociations nationales sur ce sujet n'ont pas encore commencé.
- *Le Président : Cela n'a rien à voir. La signature de ce contrat est sans lien avec le calendrier social de Dalkia.*
- L. FELIERS : Sur le fond, c'est un problème d'organisation. Quand il y a des problèmes récurrents concernant l'organisation du travail, l'entreprise doit mettre les moyens qui s'imposent. J'ai travaillé dans l'industrie où nous avons des problèmes récurrents de charge de travail et d'adéquation avec les besoins de la production. L'entreprise a mis des moyens pour régler le problème sans rogner sur les droits des salariés. Nous avons créé un service de maintenance VSD avec les compensations afférentes.

Des contraintes nouvelles impliquent des droits nouveaux. Pour vous adapter au marché industriel, vous faites payer aux salariés la flexibilité que vous lui imposez. L'accord des 35 heures avait pour objectif une augmentation des embauches de 10 %. Chez Dalkia, l'accord prévoyait, en échange d'une manne substantielle de l'état, de l'annualisation du temps de travail, d'un gel des salaires, et d'un gain de productivité de 3 %, des embauches supplémentaires à hauteur de 7 %. Les salariés ont déjà payé cette flexibilité et là, vous demandez à 9 salariés de remettre en cause cet accord d'entreprise pour un problème d'organisation locale dont l'enjeu est un poste de travail. Ceci est très malvenu à l'heure où les négociations nationales ne sont pas entamées et risque de faire jurisprudence. C'est une atteinte grave contre les droits des salariés.

- C. MARCHAND : On a un souci avec ça. D'un point de vue purement politique, on aurait préféré une solution provisoire.
- *Le Président : Je ne suis pas maître de vos discussions avec la Direction des Ressources Humaines. Je m'emploie à ce que nos équipes soient en mesure de réaliser nos engagements contractuels. Ce dialogue auquel un certain nombre d'entre vous ont directement contribué, a permis de dégager une solution d'organisation convenant à toutes les parties intéressées. Les considérations politiques auxquelles vous faites référence, sont pour le moins éloignées du sujet de départ. Ce qui est certain à date, c'est que nous avons pérennisé sur ce site 9 emplois.*
- *Le Président : Vote : qui est contre : 7.*

6 – Information concernant l'organisation des astreintes sur le secteur DLGN

- V. AMIANT : L'objectif est de se mettre en conformité avec l'organisation actuelle mise en place pour les astreintes en intégrant la journée de récupération. L'astreinte qui était organisée du vendredi au vendredi, sera organisée du jeudi au jeudi, le nombre de techniciens ne changeant pas. Les salariés ont été informés lors d'une réunion spécifique et il n'y a pas eu de problèmes soulevés par ce changement.

7 – Information concernant la création d'un second pôle d'astreinte sur le secteur DLGLU

- V. AMIANT : Secteur santé de Rennes. Cette activité sensible nécessite que les gens qui interviennent sur ces astreintes soient du personnel affecté sur cette activité. Or, jusque-là, certains salariés qui intervenaient très ponctuellement n'avaient pas de compétences sur cette activité santé. Une réflexion a donc été engagée pour que l'astreinte puisse être réalisée par des salariés travaillant uniquement sur ce secteur.
Création de 2 astreintes : une astreinte Pontchaillou avec 5 techniciens pour environ 400 heures par an et une autre astreinte sur le CHP avec l'INSERM pour environ 200 heures par an, afin de pouvoir aider ou relever la première équipe d'astreinte en cas de dépassement d'heures.

L'astreinte DLGL sera allégée avec le CHP en moins, soit environ 315 heures.

Ces astreintes sont organisées de la même façon que toutes les astreintes DALKIA, du jeudi au jeudi, avec récupération anticipée.

- A. PEREIRA : Le CHP, c'est un hôpital privé ? Ces 2 astreintes qui sont les premières, ce sont des astreintes santé ?
- V. AMIANT : Oui, les 2 premières équipes effectuent des astreintes santé. La création d'un pôle d'astreinte supplémentaire engendre des coûts supplémentaires que l'entreprise va mettre en œuvre pour pouvoir répondre aux attentes du client.
- A. PEREIRA : Sur l'astreinte 2 : ce sont des personnes qui sont sur Pontchaillou ?
- V. AMIANT : Oui.
- A. PEREIRA : Et sur la 3^{ème} astreinte : on retrouve les personnes qui sont sur Saint Grégoire.
- V. AMIANT : Ce sont les salariés de DLGL, mais il y a des réflexions en cours.

8 – Information concernant les rondes piscines du Château d'Olonne et d'Olonne sur Mer le samedi matin sur le secteur DLGG

- V. AMIANT : Nous avons obtenu le contrat de maintenance de 2 nouvelles piscines. Nous avons donc besoin de 2 personnes qui font les rondes piscines et sont formées pour faire ces rondes le samedi matin de 6 h 30 à 9 h 30. En plus de ces 2 personnes déjà identifiées, d'autres salariés du secteur vont être formés pour qu'ils puissent aussi intervenir sur ces rondes de piscines, ce contrat ne pouvant pas être porté uniquement par 2 personnes.
- B. PRIEUR : La rotation des 2 personnes, c'est comment ? Elles sont dans l'astreinte. Cela oblige, si elles ont une rotation à 5, d'être 2 week-ends par mois occupé.
- V. AMIANT : Justement, l'objectif est de former suffisamment de salariés pour la ronde piscine, soit 5 personnes pour que Monsieur VALOT soit moins sollicité.
- A. PEREIRA : Les techniciens ont déjà une astreinte dans le mois et il peut y avoir aussi un samedi pour les piscines.
- V. AMIANT : Oui. L'objectif est qu'il monte moins d'astreinte tant qu'il sera dans ce schéma d'organisation.
- B. PRIEUR : Quelle est la compensation financière ?
- V. AMIANT : Si cela rentre dans sa semaine normale de travail, il n'y a pas de compensation.

- B. PRIEUR : Cela laissait supposer que le samedi matin rentrait dans l'horaire normal du travail.
- V. LE PENNUEN : L'intérimaire risque d'être embauché ou pas ?
- V. AMIANT : Pas pour le moment. On attend des résultats d'appels d'offres de Vendée.
- *Le Président : Il y a des enjeux de renouvellements de contrats qui peuvent impacter un important volume d'heures de travail, nous attendrons d'être fixés sur la décision du client pour prendre une décision plus engageante.*
- B. PRIEUR : Sont-ils OK pour ça ?
- V. AMIANT : Oui, cela a été évoqué le 30 novembre.

9 – Organigrammes DALKIA CENTRE OUEST

- *Le Président : On vous les donnera en début d'année, dès que ce sera prêt.*

10 – CLIMATELEC : Pouvez-vous nous dire quels sont les salariés DALKIA détachés ? Comment sont réparties les heures ainsi que la charge de travail entre DALKIA et CLIMATELEC ? Plus globalement, quel est le coût pour DALKIA CENTRE OUEST ?

- *Le Président : Pour la plupart, ce sont des détachements à temps partiel. CLIMATELEC est entièrement intégré sur DALKIA CENTRE OUEST.*
- B. PRIEUR : Il y a eu un séminaire pour tous les risques management, etc. Ils restent des gens de chez DALKIA. On a cru comprendre qu'il y aurait une nouvelle orientation pour CLIMATELEC, d'avoir des clients autres que DALKIA.
- *Le Président : Nous souhaitons donner à Climatelec les moyens d'accélérer son développement, à l'intérieur et à l'extérieur du Groupe. Des ressources supplémentaires notamment dans le domaine commercial viendront renforcer l'organisation de Climatelec.*

Nous sommes attentifs à ce que CLIMATELEC garde une organisation et une culture travaux qui lui est propre, tout en arrimant solidement cette société dans le cadre de notre ambition travaux.

A l'échelle de nos géographies, donc de nos Centres, je pense que nous renforcerons progressivement les ressources de cette société, pour qu'elle puisse nous accompagner avec plus de réactivité sur un plus grand nombre d'opérations P6. L'activité P3 reste quant à elle adossée aux Opérations.

- C. MARCHAND : Quelle est la proportion de gens détachés ?

- V. AMIANT : 17 sur un total de 78.
- C. MARCHAND : C'est le Loir & Cher qui comporte le plus de salariés purement CLIMATELEC.

11 – Comment sont couverts les salariés disposant d'un véhicule de fonction ou de service ayant un accident domicile travail et comment le sont-ils pendant le travail effectif ?

- V. AMIANT : En termes d'assurance, les personnes sont assurées ainsi que les passagers. Le « guide véhicule » explique ces dispositions.
- *Le Président : Nous vous communiquerons ce guide.*
- L. FELIERS : Pouvez-vous nous transmettre le contrat, je rappelle que pour ce qui concerne les véhicules de fonction, nous payons un complément d'assurance, et qu'il est normal que nous ayons en retour le contrat, afin que nous sachions quelles sont les garanties correspondantes.
- *Le Président : Nous vous transmettrons le guide véhicule.*
- V. AMIANT : Il y a aussi un volet juridique concernant le conducteur.
- B. PRIEUR : Cette protection juridique, suite à l'accident d'Angers où la fille a été blessée, je peux comprendre, au niveau moral, que cela peut laisser un préjudice moral. Il y a eu une indemnisation par l'assureur, mais en principe, cela ne se passe pas tout à fait comme ça. Il y a une négociation. Le but est de savoir si DALKIA est derrière ses salariés pour porter cette négociation du préjudice et trouver un terrain d'entente ou si les choses sont closes.
- *Le Président : Si un salarié estime que la manière dont il est couvert n'est pas satisfaisante, rien ne lui interdit de faire connaître son point de vu à l'assureur.*
- B. PRIEUR : Il y a une proposition qui n'est pas choquante, après, la tarification, c'est plus compliqué.
- *Le Président : Cette salariée a-t-elle écrit à l'assureur ? A-t-elle eu une réponse ?*
- B. PRIEUR : Elle n'a pas encore répondu parce qu'elle voulait savoir si DALKIA était derrière elle. On ne sait pas comment nous sommes assurés : tiers, tous risques, etc.
- *Le Président : Encore une fois, discuter dans le vague d'un tel sujet n'est guère aisé. Si cette salariée rencontre des difficultés qu'elle nous en parle.*
- V. LE PENNUEN : Les voitures de service, quand on est passager, comment cela se passe-t-il ?

- *Le Président : Quand vous êtes salarié, il n'y a pas de problème à partir du moment où vous faites un usage conforme aux besoins du service, dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise. Il n'y a rien à dire.*
- V. AMIANT : Les passagers sont couverts (lecture en séance).
- *Le Président : Ce n'est pas l'entreprise qui va instruire un débat en compensation du montant fixé par l'assurance.*
- B. PRIEUR : La question était de savoir si quelqu'un faisait la transmission avec l'assureur.

12 – Pouvez-vous nous expliquer quelles sont les démarches à suivre pour qu'un salarié en maladie de longue durée puisse être pris en charge rapidement ?

- V. AMIANT : Il faut que le formulaire d'indemnités journalières soit transmis le plus rapidement possible au service RH. Je crois que l'on peut l'avoir par internet.
- A. PEREIRA : C'est une réflexion que l'on a eue car nous avons quelques collègues salariés dans ce contexte. On a eu la RH sur ce sujet. On peut les avoir par internet, mais tout le monde ne possède pas internet, c'est compliqué.
- V. AMIANT : Nous, on ne peut pas les récupérer auprès de la CPAM.
- A. PEREIRA : La réflexion que l'on peut se faire : pourquoi ne pas mettre en place une plaquette qui donne la démarche à suivre pour que les choses soient prises en main rapidement ?
- V. AMIANT : Les assistantes RH préviennent les salariés qui se trouvent dans ce cas. Dès que l'on arrive à 90 jours d'absence en continu, elles demandent les bordereaux d'indemnités. Certaines personnes les transmettent rapidement, d'autres salariés ont plus de mal à les retourner au plus vite.
- M. BOURDILLEL : Les salariés ne savent pas forcément que c'est 90 jours.
- V. AMIANT : Au moment de l'intégration du salarié dans l'entreprise, nous remettons aux salariés un document sur le régime de prévoyance, et c'est aussi dans le livret d'accueil.
- C. DAHYOT : 90 jours glissants.
- V. AMIANT : Les documents concernant la prévoyance, ont été renvoyés à tous les salariés, il y a quelques années.
- *Le Président : En cas de doute, il faut appeler Elisabeth MAIRE.*

- A. PEREIRA : Peut-être que quelque chose pourrait être mis en place pour faciliter au mieux ce genre de sujet.
- V. AMIANT : Je vous le renvoie.

13 – Infos CE

- **Validation du règlement 2018**
- **Dispositions particulières pour les retraités entre le 1^{er} janvier et le 31 mars.**
 - A. PEREIRA : Il y a un sujet que l'on a évoqué, concernant les salariés qui partent de l'entreprise, à la retraite, en début d'année. Le règlement dit qu'il fallait que le salarié soit dans l'entreprise au moment de la demande. Dans l'idée, étant donné que ce sont des cas particuliers, on ne va pas l'écrire au règlement, mais la commission traitera au cas par cas, pour bénéficier des chèques vacances. On peut identifier la personne dans sa fiche n° 1. Il y a une case si elle prévoit de partir ou pas. Au moins, elle le fait savoir qu'elle peut partir en 2018 et on débattera du cas.
 - *Le Président : Qui est favorable au fait que le CE prenne en charge les chèques vacances pour les salariés qui partent en retraite entre le 1^{er} janvier et le 31 mars ?*
 ⇒ *Pour : 7.*
 - A. PEREIRA : En préparatoire, on a pris du temps pour relire le règlement qui est quasi définitif, il ne reste que quelques éléments à modifier et les codes à percevoir pour les accès avec nos prestataires.

Présentation en séance

- *Le Président : Est-ce que vous considérez que le règlement peut être approuvé en l'état et qui est favorable à son approbation ?*
 ⇒ *Pour : 7.*

14 – Questions diverses

14-1 – Heures supplémentaires

- B. PRIEUR : Est-ce qu'il y a une modification de logiciel paie ? Toutes les heures supplémentaires ne seraient pas récupérées au mois de juin. Elles seraient perdues au 30 juin.
- V. AMIANT : On va voir.

PROCHAINES RÉUNIONS

MERCREDI 31 JANVIER 2018 A 9 H 00 A TOURS

MERCREDI 28 FEVRIER 2018 A 9 H 00 A TOURS

VENDREDI 30 MARS 2018 A 9 H 00 TOURS

VENDREDI 27 AVRIL 2018 A 9 H 00 A TOURS

JEUDI 31 MAI 2018 A 9 H 00 A TOURS

VENDREDI 29 JUIN 2018 A 9 H 00 A TOURS